DOCUMENT: 830-167/021

EMPLOYMENT EQUITY IN ONTARIO:
AN EVOLVING AGENDA FOR CHANGE

FOR

THE FEDERAL-PROVINCIAL-TERRITORIAL CONFERENCE
OF MINISTERS RESPONSIBLE FOR
WOMEN'S ISSUES

Ontario

PREPARED BY: The Ontario Women's Directorate
June, 1985

Winnipeg, Manitoba
June 6-7, 1985

INTRODUCTION

More women are entering Ontario's labour force than ever before and the positive changes in their economic status and opportunities for advancement are undeniable.

Last year was a milestone year in our understanding and implementation of affirmative action initiatives with the ultimate goal being employment equity. First coined by Judge Rosalie Abella in her report, "Commission of Inquiry on Equality in Employment", employment equity refers to efforts by employers to improve the status of working women.

A distinctly Canadian term, it has been adopted by the Ontario Women's Directorate. Unlike "affirmative action" which was first used in the United States in the 1960s, "employment equity" does not have any negative connotations, nor is it misunderstood in the same way.

The Province of Ontario, through the Ontario Women's Directorate, has made the achievement of employment equity through affirmative action initiatives one of its priorities. Employers in both the public and private sectors are being encouraged actively to hire, train and promote women into jobs traditionally held by men, including senior management positions, and to provide the kind of working conditions which will enable their female employees to take advantage of these opportunities.

THE ONTARIO PUBLIC SERVICE

The Employment Equity Program

In place since 1974, the employment equity program in the Ontario Public Service covers 28,864 female employees out of a total of 67,845 employees. One of the goals of the program is ending occupational segregation and ensuring that women are well represented in all occupational classifications. Eliminating the wage gap between male and female employees is another goal.

Management Board of Cabinet strengthened its commitment to employment equity in 1980. In a directive to all ministries, three areas were targeted:

- A goal of at least 30 percent female representation in all job categories by the year 2000.

- Numerical targets set in under-represented categories.

- Accelerated career development initiatives to increase the pool of qualified women.

Eleven years after the initiation of the employment equity program, the accomplishments are significant.

- Women in Ontario's Public Service now earn 77.8 percent of men's average salary. (Female employees in the economy overall earn only 63 percent of men's earnings)

- Over the last four years there has been a 5.8 percent increase in the number of female senior executives, bringing the figure to 11.4 percent. Women are now 30 percent of the middle management group.

- In 1984 pension benefits were extended to about 3,400 part-time and 4,600 seasonal employees.

- Paid maternity leave now covers 93 per cent of a woman's salary and a new mother has the option of taking an additional six month's unpaid leave.

- New workplace child care centres have improved the quality of work life significantly for women in the public service.

Child Care in the Ontario Public Service

There are five Ontario government workplace child care facilities in operation and six others are planned including a facility in Queen's Park in Toronto.

The Government's Child Care Counselling and Referral Service helps about 280 employees annually with child care arrangements. Established in 1974 as a pilot project, it has now become a permanent program.

Incentive Fund

The Ontario Women's Directorate administers a $300,000 Ontario Public Service Affirmative Action Incentive Fund that facilitates accelerated career development opportunities for women. The fund acts as a catalyst for managers to seek out developmental positions for women where they can get specialized training or exposure to other areas of work for a finite period of time (usually three months to a year).

PUBLIC SECTOR INITIATIVES

Last fall the Ontario Government announced a two-year $3.26 million employment equity incentive fund program for school boards and municipalities.

To date, 24 school boards and 8 municipalities have received funding for their initiatives. Some use the funds to pay part of the salaries of affirmative action program coordinators (up to $20,000 in the first year and $18,000 in

the second year). Others use the funds to develop special projects within established employment equity programs.

Although not government funded, 11 other municipalities have undertaken employment equity initiatives. Hospitals and universities are expected to participate during the next two years as well.

To assist public sector employers achieve their employment equity goals, the Ontario Women's Directorate provides training for affirmative action program coordinators and offers information resources for program development.

Since information sharing by similar groups is very useful, the Directorate coordinates the formation of employer networks across the province. At meetings members hear about new techniques for achieving employment equity and are able to share programs and solutions. Three such networks are now in operation: the municipal resources group; the private sector network; and the school board network.

The agencies funded by the Directorate fall under the Ministry of Municipal Affairs and Housing, the Ministry of Education, the Ministry of Health, and the Ministry of Colleges and Universities, and these ministries will report annually to the Legislature on the progress of employment equity initiatives.

Award-Winning Public Sector Employers

Two public sector employers, the North York Board of Education and the City of Toronto were given special recognition for their accomplishments in 1984. These two employers, along with two private companies, received the first Annual Award for Achievement in Equal Opportunity, from the Minister Responsible for Women's Issues.

The North York Board of Education appointed its first woman principal in 1982 and now, in 1985, there are 34 female principals or vice-principals. To achieve employment equity, the Board adopted a ten year plan that includes

short, medium, and long term goals. Positive action plans are required in all North York schools and administrative departments. Full seniority credits for part-time teachers and infant care leaves of up to two years, with accruing seniority, are part of the Board's progressive initiatives.

The City of Toronto has had a tradition of equal opportunity for women. From 1979 to 1984, the number of women in managerial positions and senior administration doubled to 23 per cent and women now earn 93 per cent of men's average salaries.

As part of the City's program, women are targeted for advancement and training to increase their participation in job competitions at senior levels and within occupational groups. Management is accountable for improvements in employment equity and indeed their efforts have achieved impressive results.

THE PRIVATE SECTOR

In 1984 the Consultative Services Branch of the Ontario Women's Directorate engaged in extensive consultations with employers in the private sector. New dynamic approaches and programs to achieve employment equity are being developed as a result of these meetings.

The Minister Responsible for Women's Issues recently met with 32 chief executive officers of large companies and representatives of employer associations. These meetings led to the establishment of an annual Achievement in Equal Opportunity Award and the formulation of a policy statement or code that employers could endorse to indicate their commitment to employment equity.

Employment Equity Policy Statement

The employment equity policy statement will be distributed to employers this year for their consideration and endorsement. Employers will be requested to undertake specific initiatives to ensure equal opportunity for women. These include:

- reviewing hiring and promotion procedures.

- identifying and changing policies and practices that may limit opportunities for women.

- actively seeking qualified women and encouraging them to compete for training and job opportunities.

- establishing measurable indicators of progress for recruiting and promoting qualified women into under-represented categories.

- establishing working conditions and benefits consistent with employees' family responsibilities.

- having progress monitored by senior management.

- communicating the employment equity policy to employees and the public.

Equal Opportunity Achievement Awards

The first annual Ontario Equal Opportunity Achievement Awards dinner was hosted late last year by the Minister Responsible for Women's Issues. It was attended by senior representatives from 88 private sector companies. Warner-Lambert Canada Limited and Control Data Canada Limited were the two private sector recipients of awards.

In 1975 Warner-Lambert was the first company in Ontario to announce publicly its commitment to employment equity. Today, it remains one of the company's top ten corporate

goals. As a result, the proportion of women in supervisory management positions rose to 32 per cent in 1983 from 18 per cent in 1975. The other positive result has been a 20 per cent decrease in turnover rate for female employees since the program's inception.

Control Data's employment equity program is equally progressive. Its initiatives, which include goals and targets, are an integral part of the company's human resources management plan. The corporation has extended pregnancy leave to 26 weeks and guarantees a job at equal pay and equal level upon the woman's return. An impressive addition to this initiative is a 26-week parental leave for parents who adopt a child. By January of this year, part-time workers received the same benefits as full time staff on a pro-rated basis. Another significant achievement is a career management program offered to employees every two months. Designed to assist women identify their options within the organization, the program helps them explore career paths and possible moves.

The Minister urged employers attending the dinner to speak publicly about their successes and achievement in employment equity to provide role models for other employers in the private sector.

As mentioned previously, the public sector recipients of awards were the North York Board of Education and the City of Toronto.

OTHER EMPLOYMENT EQUITY INITIATIVES

Although one of the roads to employment equity is providing equality of opportunity in the workplace, Ontario's public policy embraces a multiplicity of initiatives including education, training, and child care.

A recent study done in Toronto by Avis Glaze revealed that half of the high school girls surveyed planned to put aside their careers when they had children. Of these, most

expected to stay home until the children reach school age. This is not the reality that the majority of these young women will experience.

These girls have already begun to modify their career expectations downward. Almost half of the respondants aspire to well paid occupations, including teaching and the health care field, but only half again of them expect to achieve their career goals.

To help educate girls and young women about the diversity of career choices available to them, the Ontario Women's Directorate is sponsoring two innovative programs, Open Doors, and Jobs for the Future: Women, Training and Technology.

Open Doors

The Open Doors program is designed to inform girls about careers not traditionally followed by women. It brings young students in grades 7 and 8 together with women who have succeeded in non-traditional careers. By discussing their training, careers, and lifestyle choices, the women provide positive role models to counteract a tradition of sex stereotyping. To date more than 800 students have had classroom visits by some 250 volunteers, currently registered with the program.

Jobs for the Future: Women, Training and Technology

The aim of this program is the development and implementation of community-based strategies to ensure that girls and women have access to education, training and employment in high-technology fields.

Six regional consultations took place across the province bringing together key individuals and senior representatives from industry, trade, education, women's and community groups, labour, and government. A major conference was held late last year at which participants discussed the

strategies arrived at through the regional consultations and developed provincial strategies. As a result of this sharing of ideas about the impact of new technologies on women, more than 13 cities are setting up plans and projects to help girls prepare for the working world.

Enterprise Ontario

The Province of Ontario has recently embarked on a new program of financial assistance for training as part of its Enterprise Ontario package. A new Ministry of Skills Development will work with business and labour to design a comprehensive, province-wide strategy to ensure that women are given high priority in skills training.

To provide equal access to training and jobs there will be: bridging programs between the classroom and the workplace, training programs for part-time workers; and a continuum of training, work experience and counselling leading to long-term employment.

As part of the Enterprise Ontario program six new child care initiatives were introduced. They will ease the difficulties experienced by women making the transition from home to the workforce.

These initiatives, totalling more than $22 million over three years are:

1. **A New Child Care Incentive Fund.** This fund will cover start-up costs for 155 additional child care programs. Targets include: 40 new work-related child care centres associated with community colleges, technical institutes, and schools; 20 new agencies providing support and supervision to licensed home day care; 50 child care programs for school-aged children; and 15 new Urban Child Care Resource Centres to provide support for local, informal child care services.

2. **A New Training Access Fund** will provide child care allowances to women attending job training programs sponsored by the Ontario Government. This is in addition to Ontario's existing Employment Support Initiatives for women on public assistance and complements newly-announced federal allowances for its training programs.

3. **A New Rural Child Care Support Fund** will provide the start-up costs for 15 Rural Resource Centres and cover the operating costs of these 15 centres and 19 similar ones established in 1984. Rural Resource Centres represent a new approach to informal child care in less populated areas. The centres encourage home-based child care and parents' co-operatives, lend educational materials and toys, advise caregivers, provide an emergency drop-in service, and maintain a registry of local services. These centres will provide rural families with the flexibility they need to obtain training and work outside the farm or community. The fund will also provide start-up financing for 30 new rural child care centres providing approximately 1,000 spaces.

4. **A New Child Care Advisory Service.** This service will advise companies on the advantages of work-related child care and help employers set up reliable, quality care that conforms with provincial regulations.

5. **Funding for Demonstration Child Care Centres.** Start-up costs will be provided for six work-related child care centres in major public buildings across Ontario including Queen's Park.

6. **Federal-Provincial Cooperation.** The Ontario Government will pursue a blend of programs and funding with the federal grovernment to ensure that needs are met in the most rational and effective manner.

DOCUMENT : 830-167/021

Traduction du Secrétariat

L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI EN ONTARIO : PROGRAMME DE CHANGEMENT

ÉLABORÉ POUR LA

CONFÉRENCE FÉDÉRALE-PROVINCIALE-TERRITORIALE DES MINISTRES RESPONSABLES DE LA CONDITION FÉMININE

Ontario

PRÉPARÉ PAR : **La Direction générale de la condition féminine de l'Ontario**

Juin 1985

Winnipeg (Manitoba)

INTRODUCTION

En Ontario, où ne cesse de croître le nombre de femmes à accéder au marché du travail, les changements positifs qu'a entraînés ce phénomène sur leur situation économique et sur leurs possibilités d'avancement sont indéniables.

L'année dernière a été une étape déterminante quant à la compréhension que nous avons acquise de l'action positive et quant à sa mise en application en vue d'atteindre notre objectif ultime, l'équité en matière d'emploi. Utilisée pour la première fois par le juge Rosalie Abella dans son rapport intitulé "Commission d'enquête sur l'égalité en matière d'emploi", la notion d'équité en matière d'emploi a trait aux efforts que font les employeurs pour améliorer la condition des travailleuses.

Cette expression proprement canadienne a été adoptée par la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario. À la différence du terme "action positive", qui a été utilisé pour la première fois aux États-Unis dans les années 60, l'expression "équité en matière d'emploi" n'a aucune connotation négative et ne prête pas à équivoque.

Par l'entremise de la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario, la province s'est donné comme priorité de réaliser l'équité en matière d'emploi au moyen de programmes d'action positive. Aussi encourage-t-on activement les employeurs des secteurs public et privé à recruter, former et promouvoir des femmes dans des emplois traditionnellement occupés par des hommes, y compris les postes de cadres supérieurs, et à fournir des conditions de travail propres à permettre au personnel féminin de tirer profit de ces possibilités.

LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ONTARIO

Le Programme d'équité en matière d'emploi

En vigueur depuis 1974, le Programme d'équité en matière d'emploi dans la Fonction publique de l'Ontario vise 28 864 employées sur un total de 67 845 employés. Un des objectifs du programme est d'enrayer la ségrégation professionnelle et de s'assurer que les femmes soient bien représentées dans toutes les catégories d'emploi. L'élimination de l'écart salarial entre les hommes et les femmes en est un autre.

En 1980, le Conseil des politiques administratives a raffermi son engagement à l'égard de l'équité en matière d'emploi. Dans une directive qu'il avait adressée à tous les ministères, il énonçait trois objectifs :

- Une représentation féminine d'au moins 30 p. 100 dans toutes les catégories d'emploi d'ici l'an 2000

- L'établissement d'objectifs numériques pour les catégories sous-représentées

- L'élaboration de programmes de formation professionnelle accélérée en vue d'augmenter le nombre de femmes qualifiées.

Les progrès réalisés depuis la création du Programme d'équité en matière d'emploi, il y a onze ans, sont importants.

- Les employées de la Fonction publique ontarienne gagnent maintenant 77,8 p. 100 du salaire moyen des hommes (dans l'ensemble du marché du travail, elles ne gagnent que 63 p. 100 du salaire des hommes).

- Depuis quatre ans, le nombre de femmes gestionnaires supérieures a augmenté de 5,8 p. 100, ce qui représente maintenant un total de 11,4 p. 100. Quant au groupe des gestionnaires intermédiaires, il compte maintenant 30 p. 100 de femmes.

- En 1984, environ 3 400 employées à temps partiel et 4 600 employées saisonnières ont reçu des prestations de retraite.

- Le congé de maternité payé représente maintenant 93 p. 100 du salaire d'une femme et, de plus, la nouvelle mère a le droit de prendre une autre période de six mois en congé sans solde.

- L'ouverture de nouvelles garderies en milieu de travail a grandement contribué à améliorer la qualité de vie au travail des employées de la Fonction publique.

Les services de garde d'enfants dans la Fonction publique de l'Ontario

Il existe actuellement cinq garderies en milieu de travail dans l'administration gouvernementale de l'Ontario et six autres sont prévues, y compris celle de Queen's Park à Toronto.

Le "Child Care Counselling and Referral Service" du gouvernement aide, chaque année, quelque 280 employées à trouver des garderies. Créé en 1974 à titre de projet pilote, ce programme est devenu permanent.

Incentive Fund

La Direction générale de la condition féminine de l'Ontario administre le "Public Service Affirmative Action Incentive Fund", d'une valeur de 300 000 $, qui favorise la formation professionnelle accélérée des femmes. Ce fonds joue un rôle de catalyseur en incitant les gestionnaires à trouver des affectations de perfectionnement pour les femmes, où celles-ci peuvent acquérir une formation spécialisée ou se familiariser avec d'autres secteurs de travail, pour une période déterminée (habituellement de trois à douze mois).

PROGRAMMES DU SECTEUR PUBLIC

L'automne dernier, le gouvernement ontarien a annoncé la création d'un programme de financement pour l'équité en matière d'emploi, d'une valeur de 3,26 millions de dollars, destiné aux commissions scolaires et aux municipalités.

Jusqu'à maintenant, 24 commissions scolaires et huit municipalités ont reçu des subventions pour leurs programmes. Certaines utilisent ces fonds pour payer une partie des salaires des coordonnateurs de programmes d'action positive (jusqu'à concurrence de 20 000 $ pour la première année et de 18 000 $ pour la seconde). D'autres s'en servent pour élaborer des projets spéciaux dans le cadre des programmes établis d'équité en matière d'emploi.

Onze autres municipalités, qui ne reçoivent pourtant aucune subvention gouvernementale, ont mis sur pied des programmes dans ce domaine. On prévoit en outre que les hôpitaux et les universités participeront au programme durant les deux prochaines années.

Afin d'aider les employeurs du secteur public à atteindre leurs objectifs touchant l'équité en matière d'emploi, la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario forme les coordonnateurs de programmes d'action positive et offre des ressources documentaires portant sur l'élaboration des programmes.

Étant donné que le partage de l'information entre des groupes similaires est toujours très utile, la Direction générale coordonne également la mise en place de réseaux d'employeurs dans toute la province. Ainsi, lorsque les membres se réunissent, ils apprennent de nouvelles techniques leur permettant de réaliser leurs objectifs et peuvent partager avec les autres leurs programmes et leurs solutions. Il existe trois réseaux de ce genre : le groupe des ressources municipales, le réseau du secteur privé et celui des commissions scolaires.

Les organismes auxquels la Direction générale accorde des subventions relèvent du ministère des Affaires municipales et du Logement, du ministère de l'Éducation, du ministère de la Santé et du ministère des Collèges et Universités de l'Ontario. Tous ces ministères doivent soumettre à l'Assemblée législative un rapport annuel sur les progrès de leurs projets d'équité en matière d'emploi.

Les employeurs du secteur public qui se sont mérité une distinction

Deux employeurs du secteur public, soit le Conseil de l'éducation de North York et la Ville de Toronto, se sont spécialement distingués pour leurs réalisations en 1984. Ces deux employeurs, ainsi que deux entreprises du secteur privé, ont reçu le premier "Annual Award for Achievement in Equal Opportunity", décerné par le ministre responsable de la condition féminine.

Le Conseil de l'éducation de North York, qui a nommé une femme au poste de principal pour la première fois en 1982, compte maintenant, trois ans plus tard, 34 principales et vice-principales. Pour réaliser l'équité en matière d'emploi, le Conseil a adopté un plan décennal qui comprend des objectifs à court, à moyen, et à long terme. Toutes les écoles et divisions administratives de North York sont tenues de préparer des plans d'action positive. Parmi les mesures avant-gardistes adoptées par le Conseil, citons les crédits d'ancienneté complets pour les enseignants à temps partiel et les congés pour soins de jeunes enfants, jusqu'à concurrence de deux ans, comptant pour les fins de l'ancienneté.

La Ville de Toronto s'est toujours souciée de l'égalité des chances pour les femmes. En effet, de 1979 à 1984, le nombre de femmes gestionnaires et cadres supérieurs a doublé, atteignant 23 p. 100. Quant à la rémunération des femmes, elle correspond maintenant à 93 p. 100 du salaire moyen des hommes.

Une partie du programme de la ville vise à privilégier l'avancement et la formation des femmes de manière à accroître leur participation aux offres d'emploi de cadres supérieurs et dans les groupes professionnels. L'amélioration de l'équité en matière d'emploi est due aux efforts des gestionnaires qui ont effectivement atteint des résultats impressionnants.

LE SECTEUR PRIVÉ

En 1984, la Direction des services de consultation de la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario a entamé des consultations approfondies auprès des employeurs du secteur privé. Ces rencontres ont mené à l'élaboration d'approches et de programmes dynamiques en vue de réaliser l'équité en matière d'emploi.

Le ministre responsable de la condition féminine a récemment rencontré 32 chefs de la direction d'entreprises importantes et représentants d'associations d'employeurs. Ces réunions ont abouti à la création d'un prix annuel appelé "Achievement in Equal Opportunity Award" et à la formulation d'une déclaration de principes ou d'un code auquel peuvent souscrire les employeurs pour signifier leur engagement à promouvoir l'équité en matière d'emploi.

Déclaration de principes sur l'équité en matière d'emploi

Des exemplaires de cette déclaration de principes seront remis aux employeurs, cette année, pour fin d'examen et d'approbation. Ceux-ci seront priés d'adopter des mesures précises permettant d'assurer l'égalité des chances pour les femmes, dont voici quelques exemples :

- Revoir les procédures de recrutement et de promotion;

- déterminer quelles sont les politiques et pratiques qui limitent les chances des femmes, et les modifier;

- rechercher activement les femmes compétentes et les encourager à se présenter à des concours pour des cours de formation ou des emplois;

- établir des indicateurs de progrès mesurables pour le recrutement et la promotion de femmes qualifiés dans les catégories sous-représentées;

- offrir des conditions de travail et des avantages sociaux conformes aux responsabilités familiales des employées;

- charger la haute direction de contrôler les progrès;

- faire connaître la politique d'équité en matière d'emploi aux employés et au public.

Equal Opportunity Achievement Awards

Le premier dîner annuel de remise des "Ontario Equal Opportunity Achievement Awards", tenu l'an dernier, a eu pour hôte le ministre responsable de la condition féminine. Les représentants de la haute direction de 88 entreprises du secteur privé y ont assisté. Warner-Lambert Canada Limited et Control Data Canada Limited ont été les deux entreprises à se mériter les prix.

En 1975, Warner-Lambert a été la première entreprise ontarienne à annoncer publiquement son engagement à l'égard de l'équité en matière d'emploi. Aujourd'hui, cet objectif demeure l'une des dix principales priorités de cette société. La proportion des femmes occupant des postes de gestionnaires superviseurs est ainsi passée de 18 p. 100 en 1975 à 32 p. 100 en 1983. L'autre résultat positif atteint par cette société a été de diminuer de 20 p. 100 le taux de roulement des employées depuis la création du programme.

Le programme d'équité en matière d'emploi de la société Control Data est tout aussi avant-gardiste. En effet, ses divers programmes, dont certains sont des énoncés d'objectifs, font partie intégrante du plan de gestion des ressources humaines de la société. Par exemple, le congé de maternité a été rallongé à 26 semaines et l'employée se voit garantir un poste au même

salaire et au même niveau à son retour. À ce programme s'est greffée une impressionnante disposition, celle du congé parental de 26 semaines accordé à ceux qui adoptent un enfant. En outre, depuis janvier de cette année, les employés à temps partiel reçoivent au prorata les mêmes avantages sociaux que les employés à temps plein. Enfin, une autre réalisation majeure est sans aucun doute le programme de gestion de carrière, qui est offert aux employées tous les deux mois. Conçu pour aider les femmes à déterminer quelles sont leurs perspectives au sein de la société, le programme leur facilite la tâche de se tracer un plan de carrière et d'envisager les possibilités de changement.

Le ministre a ensuite invité les employeurs présents au dîner à parler publiquement de leurs succès et de leurs réalisations en ce qui a trait à l'équité en matière d'emploi afin de fournir des rôles modèles aux autres employeurs du secteur privé.

Comme il a été mentionné précédemment, les récipiendaires de trophées du secteur public étaient le Conseil d'éducation de North York et la Ville de Toronto.

AUTRES PROGRAMMES D'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Bien que l'égalité des chances dans le milieu de travail représente l'un des moyens de réaliser l'équité en matière d'emploi, la politique générale du gouvernement ontarien comporte une panoplie de mesures, notamment en matière d'éducation, de formation et de services de garde d'enfants.

Selon une étude récemment effectuée à Toronto par la société Avis Glaze, la moitié des adolescentes du secondaire sur qui portait l'enquête prévoient interrompre leur carrière lorsqu'elles auront des enfants. La plupart d'entre elles comptent même rester au foyer jusqu'à ce que leurs enfants aient atteint l'âge scolaire. Ce scénario est loin de la réalité que connaîtront cependant la majorité de ces jeunes femmes.

Comme on peut le constater, ces adolescentes ont déjà commencé à restreindre leurs perspectives de carrière. Presque la moitié des répondantes aspirent à des postes bien rémunérés, notamment dans les domaines de l'enseignement et de la santé, mais seulement la moitié, là encore, prévoient réaliser leurs objectifs de carrière.

Dans le but de faire connaître aux adolescentes et aux jeunes femmes les multiples choix de carrière qui leur sont offerts, la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario subventionne deux programmes originaux, l'un appelé Portes ouvertes et l'autre, Emplois d'avenir : Initiation des femmes aux métiers et aux techniques.

Portes ouvertes

Ce programme vise à renseigner les adolescentes sur les carrières rarement choisies par des femmes. Il s'agit de rencontres organisées entre des étudiantes de la 7e et de la 8e année et des femmes qui ont réussi dans ce genre de carrières. En discutant de leur formation, de leur carrière et de leur mode de vie, ces femmes fournissent des rôles modèles positifs visant ainsi à neutraliser une longue tradition de stéréotypes sexuels. Jusqu'à maintenant, plus de 800 étudiantes ont reçu la visite de quelque 250 bénévoles inscrites à ce programme.

Emplois d'avenir : Initiation des femmes aux métiers et aux techniques

L'objet de ce programme est d'élaborer et d'implanter des stratégies communautaires visant à permettre aux adolescentes et aux femmes l'accès à l'éducation, à la formation et aux emplois dans les domaines de pointe.

six consultations régionales ont été organisées un peu partout dans la province, réunissant des personnalités et des cadres supérieurs de l'industrie, du commerce, du domaine de l'éducation, des groupes féminins et communautaires, des syndicats et du gouvernement. Par la suite, une grande conférence a été tenue, à la fin de l'année dernière, où les participants ont discuté des stratégies qui avaient été proposées lors des consultations régionales et ont élaboré des stratégies provinciales. Cet échange de vues au sujet des répercussions de la nouvelle technologie sur les femmes a mené à la mise en oeuvre, dans plus de treize villes, de plans et de projets visant à aider les adolescentes à se préparer au marché du travail.

Entreprise Ontario

L'Ontario a récemment établi un programme d'aide financière à la formation, mesure qui s'intègre au programme parapluie appelé Entreprise Ontario. Le nouveau ministère de la Formation professionnelle oeuvrera de concert avec l'industrie et les syndicats pour concevoir une stratégie globale, à l'échelle de la province, visant à accorder une grande priorité à la formation professionnelle des femmes.

En vue de permettre l'accès égal à la formation et aux emplois, il y aura des programmes destinés à faciliter la transition entre l'école et le milieu du travail et des programmes de formation pour les travailleurs à temps partiel; on envisage également un programme global de formation, d'expérience professionnelle et de counselling en vue de favoriser l'emploi à long terme.

Toujours dans le cadre d'Entreprise Ontario, six nouveaux programmes portant sur la garde d'enfants ont été créés pour atténuer les problèmes des femmes qui font la transition entre leur foyer et le marché du travail.

Voici une description de ces programmes, dont le coût s'élèvera à plus de 22 millions de dollars sur une période de trois ans :

1. **Le Fonds d'assistance à la garderie.** Ce fonds servira à couvrir le coût de l'établissement de 155 nouveaux programmes de garde d'enfants. Les objectifs comprennent 40 nouvelles garderies associées à des collèges communautaires, à des instituts techniques et à des écoles, pour les enfants de leurs employées; 20 nouveaux organismes offrant soutien et supervision au personnel autorisé à garder des enfants le jour, à la maison; 50 programmes de garde pour les enfants d'âge scolaire; et 15 nouveaux Centres de ressources pour les garderies en milieu urbain, qui fournissent une aide aux services locaux, non officiels, de garde d'enfants.

2. **Le Fonds d'accès à la formation.** Ce nouveau fonds offrira des allocations pour la garde d'enfants aux femmes qui participent à des programmes de formation professionnelle subventionnés par le gouvernement ontarien. Ce programme est en sus des mesures d'aide à l'emploi destinées aux assistées sociales, et vient s'ajouter aux allocations récemment annoncées pour les programmes fédéraux de formation.

3. **Le Fonds de soutien aux garderies en milieu rural.** Ce fonds fournira les subventions nécessaires à l'établissement de 15 Centres de ressources pour les garderies en milieu rural et couvrira leurs frais d'exploitation et ceux de 19 autres centres semblables qui ont été établis en 1984. Ces Centres de ressources constituent une nouvelle approche en matière de services de garde non officiels dans les régions moins populeuses. Ils favoriseront la garde d'enfants au foyer et les coopératives de parents, prêteront du matériel et des jouets éducatifs, conseilleront les personnes chargées de la garde des enfants, offriront une garderie d'urgence et conserveront un registre des services locaux. Ces centres offriront également aux membres des familles rurales la flexibilité dont ils ont besoin pour acquérir une formation

et des emplois à l'extérieur de la ferme ou de leur collectivité. Le fonds subventionnera également l'établissement de 30 nouvelles garderies rurales pouvant accueillir environ 1 000 enfants.

4. **Le Service consultatif pour les garderies.** Ce service offrira des conseils aux entreprises sur les avantages d'une garderie en milieu de travail et aidera les employeurs à mettre sur pied des garderies fiables et de qualité, conformes aux règlements provinciaux.

5. **Le financement de Centres de garderie en démonstration.** Des subventions seront offertes pour l'installation de six garderies en milieu de travail, dans les grands édifices de la Fonction publique ontarienne, dans toute la province, y compris à Queen's Park.

6. **La coopération fédérale-provinciale.** Le gouvernement ontarien continuera à fournir, de concert avec le gouvernement fédéral, divers programmes et subventions pour veiller à ce que les besoins soient satisfaits de la manière la plus rationnelle et la plus efficace possible.